

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию №36 «Березка»

Рассмотрено
на заседании Педагогического совета
протокол № 1
от « 02 » 02 2024 года

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ
«УНДС ОВ №36 «Березка»
Н.А. Ткаченко



2024 год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в Муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
«Усть-Нерский детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию №36
«Березка»
в рамках формы «педагог-педагог»
2024-2026 учебный год

Программу разработала:
Старший воспитатель
МБДОУ «УНДС ОВ №36
«Березка»
Княжева В.В.

П. Усть-Нера
2024 год

Содержание программы

№	Наименование разделов	Стр.
	Содержание программы	2
I.	Пояснительная записка...	3-5
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	5
1.2.	Цели программы наставничества	5
1.3.	Задачи программы наставничества	5
1.4.	Направления наставничества .Формы наставничества	
1.5.	Срок реализации программы наставничества ..	5
II.	Нормативные основы реализации программы наставничества	5-6
	Целевые группы реализации программы наставничества	
III.	Механизм управления программой:	6
3.1.	Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист»	6
3.2.	Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами	6-7
3.3.	Требования к молодому специалисту. Кадровая система реализации программы наставничества	7-8
3.4.	Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами.	8-9
3.5-3.6.	Ожидаемые результаты программы наставничества	9
IV.	Мониторинг эффективности реализации Программы и оценка	9-11
	чества	
V.	Этапы реализации Программы	12-15
VI	Схема реализации программы наставничества в МБДОУ «УНДС	16-17
	ОВ №36 «Березка»	
VII.	Механизмы поощрения наставников	18
Приложение №1	«Дорожная карта «реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»	
Приложение №2	План мероприятий по реализации программы наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»	
Приложение №3	Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)	
Приложение №4	«Анкета для начинающего педагога (наставляемого)»	
Приложение №5	«Самодиагностика наставника»	
Приложение №6	Формат портфолио наставника	
Приложение №7	Анкета наставляемого (по завершению работы)	
Приложение №8	Оценка Программы наставничества	

I. Пояснительная записка

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Государство сегодня серьезно настроено на трансформацию в сфере образования и в рамках национального проекта, готово поддерживать и развивать инициативы, связанные с наставничеством.

Одной из задач национального проекта «Образование» является развитие института наставничества на всех уровнях образования.

Развитие института наставничества определяется как федеральная стратегическая инициатива, реализуемая с целью: -

- вовлечения воспитанников и педагогов в активную деятельность;
- разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов;
- системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Программа наставничества в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию №36 «Березка», осуществляющего образовательную деятельность по программам дошкольного образования (далее - Программа), разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места

работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых форм внутри модели «педагог-педагог» различаются.

Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

В программе рассмотрены 2 варианта наставничества:

1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

2. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы».

Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские.

Программа реализуется с использованием традиционной формы наставничества – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим педагогическим работником в течение продолжительного времени.

На первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Наставник способствует преодолению препятствий, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

1.1. Актуальность программы.

Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на реализацию регионального проекта "Успех каждого ребенка", поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

1.2. Цель программы: обеспечение развития участников внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка» и улучшение личных показателей их эффективности.

Создание системы наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

1.3. Задачи Программы:

- Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.
- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций ОУ с целью закрепления их в образовательной организации.
- Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов воспитателя и воспитанников через участие в конкурсах, проектной деятельности.
- Оценить результаты программы и ее эффективность. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

1.4. Целевая группа реализации программы наставничества: педагоги, молодые специалисты.

1.5. . Срок реализации программы -2 года

II. Нормативная основа реализации программы наставничества:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 .12. 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

• Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников").

- Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися").
- Устав МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»
- Программа развития МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка».
- Образовательная программа МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка» на 2023-2027 г.г
- Программа воспитательной работы МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка» .
- Положение о системе наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка» .

III. Механизм управления программой:

3.1. Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

3.2. Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ОУ, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с Центром, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать куратору о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

3.3. Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Центра и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

3.4. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые занятия,
- Досуговые мероприятия;
- тематические педсоветы,
- семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение звоний;
- анкетирование,
- тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

Планируется проведение совместных занятий, консультации – не реже одного раза в месяц, режим работы – очный, смешанный.

3.5. Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение учебных занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, проектной и исследовательской деятельности воспитанников (проекты, конкурсы, выставки и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

3.6. Ожидаемые результаты

- успешная адаптация молодого педагога в организации дошкольного образования.
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества обучения;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности воспитанников;
- использование в работе современных педагогических технологий.

Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:
для наставляемого:

1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь ОУ.
2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).
5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.
6. Успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

1. Повышение квалификации.
2. Эффективный способ профессиональной самореализации.

Достижение высокого уровня профессиональных компетенций. для образовательной организации:

1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива.
2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в ОУ.

3.7. Механизм управления

Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом учреждения.
Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству.

3.8. Риски реализации Программы:

- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества;
- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;
- форс-мажорные обстоятельства

3.9. Индикаторы Программы:

1. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Преодоление профдефицитов воспитателя дошкольного образования..
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Включение в конкурсное движение.
5. Умение проектировать воспитательную систему.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний воспитанников.
7. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

3.10. Оценка результатов программы и ее эффективности.

Организация контроля и оценки: контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов на основании отчёта Наставника за истекший год.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

4.2. Организация систематического мониторинга Программ дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

4.3. Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.3.1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

4Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы (метод анализа, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды)

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3.2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

V. Этапы реализации Программы наставничества:

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска Программы</p>	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в ОУ</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Протокол заседания Педагогического совета ОУ. • Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента) • Дорожная карта реализации Программы (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) • Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. • Пакет установочных документов. • Программа наставничества.
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем воспитанников и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. база наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>	<ul style="list-style-type: none"> • База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы • родителей воспитанников активных участников совета родителей ОУ. 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и обучение</p>	<p>1. Выявление наставник</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной</p>

наставников	2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. . Соглашения наставников, наставляемых 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждом тандеме/группе включает:	Мониторинг: •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1.Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества. 3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ(итоговом педсовете). 4.Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ

VI. Схема реализации программы наставничества в МБДОУ «УНДС ОБ №36:
«Березка»

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	1. Установочная встреча наставника и наставляемого. 2. Определение спектра проблем, требующих решения. 3. Определение графика и формата взаимодействия.		Старший воспитатель (куратор) Княжева В.В.
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	В течении всего периода	наставники и наставляемые
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия	декабрь	куратор, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.		Куратор, наставники
	Презентация своего педагогического опыта.	Апрель-май	Заведующая Старший воспитатель Куратор наставники
Рефлексивный	Круглый стол «Проба пера» (обсуждение полученных результатов, проблем, перспектив)		Заведующая Старший воспитатель специалисты Куратор наставники
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	сентябрь	
	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	сентябрь	
	Взаимодействие наставников и наставляемых	Сент-дек	
	Консультации. Тренинги	Согласно плана	наставники
	Участие наставляемых в конкурсах, выставках.	В течении всего периода	наставники и наставляемые
	Подготовка и проведение Итоговой аттестации	апрель	Заведующая Старший воспитатель специалисты Куратор наставники
Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете	май	Старший воспитатель Куратор наставники